



Concejo Municipal
300 LaPorte Avenue
PO Box 580
Fort Collins, CO 80521

POLÍTICA CONTRA EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

Introducción:

Fort Collins aspira a ser una ciudad que aborde las necesidades de todos los miembros de nuestra comunidad y se esfuerce por asegurar que todos tengan la oportunidad de prosperar. Como comunidad, nos comprometemos a construir una ciudad saludable, equitativa y resiliente, para nuestras familias, nuestros vecinos y las generaciones futuras.

El Concejo Municipal de Fort Collins tiene el compromiso de brindar y mantener un ambiente de trabajo que fomente el respeto mutuo y promueva la igualdad, la dignidad y el respeto. Esta Política plasma el compromiso del Concejo Municipal de prevenir y abordar la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y las represalias. La discriminación, el acoso y las represalias en el lugar de trabajo van contra la ley y no se tolerarán.

Por medio de la adopción, implementación y ejecución de esta Política contra el Acoso y la Discriminación (la "Política") y gracias a la educación y capacitación continuas que se ofrece a través del Edificio Municipal, el Concejo Municipal de Fort Collins buscará prevenir, abordar y corregir cualquier comportamiento que viole esta Política.

Aplicación:

Esta Política se aplica a todos los miembros del Concejo Municipal de la ciudad de Fort Collins y a los funcionarios designados en el desempeño del gobierno u operaciones de la Ciudad, en las actividades patrocinadas por la Ciudad y en todas las interacciones entre los miembros del Concejo Municipal, los funcionarios designados y los empleados y contratistas de la Ciudad (definidas en el presente documento como "interacciones relacionadas"). Los funcionarios designados incluyen el administrador municipal, el fiscal municipal, el juez presidente municipal, cualquier empleado designado, incluidos los jueces municipales, y cualquier miembro de la junta o comisión de la Ciudad. Ningún contenido de esta Política pretende ni debe entenderse como una alteración de los términos y condiciones laborales de los funcionarios designados.

Es importante que se tenga en cuenta que la alcaldesa y el Concejo Municipal están comprometidos a brindar un entorno que ejemplifique altos estándares de comportamiento, trate a los demás con dignidad y respeto y sean conocidos por su honestidad, inclusión y transparencia. La conducta que no entra claramente en el ámbito de conducta prohibida por esta Política, pero que es incompatible con estos valores, puede constituir una violación del código de conducta adoptado por el Consejo.

Conductas prohibidas

I. Política de discriminación estrictamente prohibida

El Concejo Municipal prohíbe estrictamente la discriminación basada en características protegidas y tomará

medidas inmediatas y apropiadas en respuesta a las denuncias de buena fe de represalias o conocimiento de presuntas violaciones de esta Política.

Definiciones

- “Características protegidas”: significa la raza, el color, la religión, el credo, el origen nacional o la ascendencia, el sexo, la orientación sexual (incluida la orientación sexual percibida) de una persona, la identidad y expresión de género, una discapacidad, tener 40 años o más, estar embarazada o con una condición relacionada, la información genética y, en determinadas circunstancias específicas, el estado civil, estar en matrimonio con un compañero de trabajo o cualquier otro estado protegido por la ley federal, estatal o local.
- “Discriminación”: ocurre cuando una persona cubierta por esta política sufre una acción oficial adversa basada en una o varias características protegidas de esa persona. Entre las acciones oficiales adversas se incluyen, entre otras, la finalización, la suspensión, la degradación involuntaria, la incapacidad de ascender y la oposición, el rechazo o la falta de nombramiento a un comité o cargo de liderazgo. Las acciones oficiales adversas que se toman por cualquier otro motivo, además de las características protegidas de una persona cubierta por esta Política, no se consideran discriminación.

Ejemplos de discriminación

- Un concejal critica duramente al personal de la Ciudad y la secretaria municipal señala que la critica de manera desproporcionada a ella y a otras mujeres.
- Una candidata a fiscal municipal, administradora municipal o jueza presidente es seleccionada para un puesto en lugar de un candidato hombre más calificado porque es mujer.
- Un miembro de la comunidad no es considerado para un nombramiento en una junta o comisión porque es homosexual.
- Un candidato no es elegido para un ascenso a un puesto vacante en la Ciudad por una persona designada porque no comparte las creencias religiosas de la persona designada o no tiene creencias religiosas.
- Un subordinado directo recibe una decisión salarial desfavorable e injustificada porque está discapacitado.

II. Política de acoso, incluido el acoso sexual, estrictamente prohibida

El Concejo Municipal prohíbe estrictamente el acoso, incluido el acoso sexual, y tomará medidas rápidas y apropiadas en respuesta a denuncias de buena fe o al conocimiento de una supuesta violación de esta Política. Tenga en cuenta que esta Política no aborda conductas que podrían constituir una violación de la ley penal. Cualquier persona que crea que se ha producido una violación de la ley penal debe denunciar la conducta al Departamento de Policía de Fort Collins o a otro organismo competente del orden público.

Definiciones

- "Acoso": cualquier conducta o comunicación no deseada dirigida a un individuo o grupo debido a una característica protegida real o percibida de ese individuo o grupo y dicha conducta o comunicación es subjetivamente ofensiva para el individuo que alega acoso y la conducta es objetivamente ofensiva para un individuo razonable que es miembro de la misma característica protegida.

No es necesario que la parte denunciante sea miembro de una característica protegida para presentar

una denuncia.

El acoso es una violación de esta Política si:

- La sumisión a la conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o condición de empleo o nombramiento.
- La sumisión, objeción o rechazo de la conducta se utiliza como base para decisiones de empleo o nombramiento.
- La conducta tiene el propósito o efecto de interferir injustificadamente con el desempeño laboral del individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo o en interacciones relacionadas.

Los desaires menores, las molestias menores y la falta de buenos modales no están incluidos en la definición de acoso, a menos que cumplan con la definición de acoso anterior cuando se toman individualmente o en combinación y bajo la totalidad de las circunstancias. La totalidad de las circunstancias consideradas incluye:

- La frecuencia, duración y lugar de la conducta o comunicación.
- El número de personas involucradas.
- El tipo o naturaleza de la conducta o comunicación.
- Tono amenazante, implicar epítetos o calumnias, o reflejar estereotipos.
- Si existe una diferencia de poder entre el individuo o grupo y el sujeto de la denuncia.

Ejemplos de acoso

Ninguna política puede definir una lista exhaustiva de comportamientos que pueden llegar al nivel de acoso. El acoso abarca una amplia gama de conductas que pueden ser verbales, visuales o físicas por naturaleza. Las conductas específicamente prohibidas incluyen, entre otras:

- Conductas verbales como epítetos, comentarios despectivos y calumnias dirigidos a una persona por su clase protegida.
- Insistir en dar abrazos a todas las mujeres que se encuentren en reuniones recurrentes.
- No utilizar repetidamente los pronombres preferidos de una persona.
- Conductas visuales como afiches despectivos, fotografías, caricaturas, dibujos o gestos dirigidos a una persona por su clase protegida.
- Burlarse del acento o la discapacidad de una persona.
- Actos o bromas que sean hostiles o degradantes hacia una clase protegida.
- Palabras o frases racialmente ofensivas.
- Material escrito o gráfico que insulte, estereotipe o muestre aversión u hostilidad hacia una persona o grupo por su clase protegida, que se coloquen en paredes, carteleras o en cualquier otra parte de las instalaciones del lugar de trabajo.
- Exhibición de símbolos, eslóganes o elementos asociados con el odio o la intolerancia hacia cualquier grupo selecto, como esvásticas u horcas.
- Bromas o novatadas a alguien por su característica protegida.
- Agresión física o gestos basados en la característica protegida de alguien.

Además de los ejemplos precedentes, el conjunto de una serie de incidentes puede constituir acoso, incluso si uno de los incidentes, considerado por separado, no llegara al nivel de acoso. Las conductas de acoso no tienen que llegar a crear un ambiente laboral hostil e ilegal para que ameriten medidas correctivas en virtud de esta Política.

Acoso sexual

Debido a que el acoso sexual plantea cuestiones que, hasta cierto punto, son únicas en comparación con otros tipos de acoso, el Concejo Municipal cree que merece un énfasis aparte. El Concejo Municipal se opone firmemente al acoso sexual y a la conducta sexual inapropiada. El acoso sexual puede implicar que personas de cualquier identidad de género u orientación sexual sean acosadas por otro individuo.

Los ejemplos de acoso sexual incluyen, entre otros, las siguientes conductas:

- Comentarios inapropiados, como epítetos sexuales, chistes, referencias escritas o verbales de conducta sexual, chismes sobre la vida sexual de una persona, comentarios sobre el cuerpo de una persona o las deficiencias o destrezas de la actividad sexual.
- Comentarios sexualmente sugerentes sobre la ropa de una persona, actividad vocal como abucheos o silbidos, miradas lascivas o fijas a una persona o parte del cuerpo de una persona, cartas obscenas, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, caricaturas u otros materiales escritos o pictóricos de naturaleza sexual, o sextear o publicar mensajes o imágenes sexuales en las redes sociales.
- Propositiones sexuales directas que incluyen solicitudes persistentes de citas, bebidas u otro contacto personal después de dejar en claro de que el interés no es recíproco, comunicación sexual inapropiada en persona, en línea o mediante dispositivos móviles.
- Solicitudes explícitas o implícitas de actividad sexual a cambio de recompensas, cargo o ascenso profesional, apoyo a iniciativas legislativas, presentaciones, invitaciones de acceso especial a eventos exclusivos, apoyo a candidaturas, estabilidad en un cargo o cualquier otra condición o posible beneficio.
- Contacto sexual que incluye contacto físico no deseado, bloqueo o impedimento de movimientos, manoseos o besos.

Esta Política prohíbe expresamente toda conducta sexual indebida que pudiera generar una demanda por acoso sexual. Esta Política prohíbe el acoso entre personas del mismo sexo y del sexo opuesto.

El acoso sexual puede ser evidente o sutil. Algunos comportamientos que son apropiados en un entorno social pueden no ser apropiados en el desempeño del gobierno de la Ciudad, las operaciones de la Ciudad, en las actividades patrocinadas por la Ciudad o en las interacciones relacionadas, en especial considerando los valores declarados por el Concejo anteriormente en la Introducción.

III. Política de represalias

estrictamente prohibida

El Concejo Municipal prohíbe estrictamente las represalias. El Concejo Municipal tomará medidas inmediatas y apropiadas en repuesta a las denuncias de buena fe de represalias o conocimiento de presuntas violaciones de esta Política.

Definiciones

“Represalia”: se refiere a cualquier acto de castigo, retaliación o venganza que tenga lugar contra una persona porque él o ella denunció una forma de acoso que se prohíbe bajo esta Política, impidió prácticas ilegales o participó en la investigación de un presunto acto de acoso. A efectos de represalias, una medida es materialmente adversa si es perjudicial hasta el punto de disuadir a un empleado razonable de presentar una denuncia por discriminación.

Ejemplos

Las represalias pueden ocurrir en zonas de la Ciudad o en otros lugares. Las conductas de acoso no tienen que llegar a crear un ambiente laboral hostil e ilegal para que ameriten medidas correctivas en virtud de esta Política. Ejemplos de represalias después de que una persona presenta una denuncia o plantea una inquietud pueden incluir, entre otros:

- Otorgar acceso a esa persona de manera diferente que afecte negativamente el negocio de la persona o su capacidad para realizar el trabajo (es decir, un concejal que se niega a reunirse con la parte denunciante después de que haya presentado una denuncia).
- Retirar a esa persona de una asignación.
- Cambio de apoyo en la medida del Consejo propuesta o apoyada por esa persona en su capacidad profesional.
- Despreciar a esa persona ante colegas o compañeros.
- Cambiar el rol, las responsabilidades y la autoridad administrativa o legislativa de esa persona.
- Nuevo escrutinio del desempeño laboral de esa persona por parte de un supervisor, gerente o miembro del Consejo.
- Negarle un ascenso a esa persona, o degradarla, suspenderla o finalizar sus servicios, cuando tales actos no estén justificados de otro modo.
- Emitir a esa persona advertencias, amonestaciones o malas evaluaciones de desempeño que de otro modo no estarían justificadas.
- Excluir a esa persona de redes beneficiosas u otras oportunidades, o de eventos del equipo o compañeros de trabajo.
- Alentar el rechazo por parte de otros miembros del Consejo.
- Sabotaje del lugar de trabajo o legislativo.
- Asignarle a esa persona una carga de trabajo desproporcionada.
- Despreciar a esa persona ante otros o en medios de comunicación.
- Despreciar a esa persona ante posibles nuevos empleadores.
- Amenazar a esa persona con acciones legales.
- Amenazar a esa persona con acciones migratorias.
- Comportamiento abusivo verbal o físico hacia esa persona.

Denuncia formal y proceso de resolución

El Concejo Municipal promueve la denuncia de todos los incidentes que se perciban de discriminación, acoso o represalias, según las descripciones precedentes, independientemente del cargo del presunto agresor. Se usarán los siguientes procesos cuando una parte denunciante informe sobre la violación de esta Política. El proceso de resolución formal se utilizará cuando alguien presente un informe de buena fe sobre discriminación, acoso o represalias de una manera que deje en claro que la parte denunciante tiene la intención de presentar una denuncia por la violación de la Política.

Definiciones

- “Parte denunciante”: persona que ha sido sometida o ha visto cómo han sometido a otra persona a un comportamiento que viola esta Política. La parte denunciante puede ser un miembro del Concejo Municipal, personal municipal, alguien del público, un contratista o proveedor municipal, un funcionario designado, un contratista o una persona cuyo empleo le dé acceso o le permita tener contacto con el Concejo Municipal de Fort Collins.
- “Contacto de denuncias” se refiere a:
 - La alcaldesa.

ANEXO A DE LA RESOLUCIÓN 2023-084

- Cualquier integrante del Concejo Municipal.
- Un representante de Recursos Humanos, incluido su representante ejecutivo, el director o un socio comercial de Recursos Humanos.
- El administrador municipal, el administrador municipal suplente, el administrador municipal adjunto, el director del Área de servicios, el director de la Unidad de servicios.
- El fiscal municipal, el fiscal municipal suplente.
- especialista principal, Oficina de Equidad e Inclusión.
- El enlace del personal o el abogado de enlace con una junta o comisión.

Si bien la parte denunciante debe comunicarse con cualquier persona en esta lista, se proporciona la siguiente guía para el “Contacto de denuncias”:

- Para una denuncia sobre el administrador municipal, el fiscal municipal y el juez presidente, comuníquese con la alcaldesa o el representante de Recursos Humanos.
- Para una denuncia sobre el Concejo Municipal, comuníquese con el representante ejecutivo de Recursos Humanos.
- Para una denuncia sobre un miembro de la Junta y la Comisión, comuníquese con el administrador municipal, el administrador municipal adjunto, el administrador municipal suplente, el director del Área de servicios, el director de la Unidad de servicios, el fiscal municipal o el fiscal municipal suplente.
- “Acusado”: persona que presuntamente violó esta Política e incluye a los miembros del Concejo Municipal, funcionarios designados y personas que tengan una relación contractual con la ciudad de Fort Collins.

Intereses de confidencialidad y privacidad

Un deber esencial del Concejo Municipal y de los funcionarios designados es rendir cuentas al público al que sirven. Los miembros del público merecen tener acceso a cierta información sobre las denuncias y sus tendencias, pero esto debe equilibrarse con las necesidades de las partes de tener un proceso seguro, justo e imparcial con la confidencialidad adecuada. El proceso de resolución de denuncias es un proceso confidencial. Los contactos de denuncias deben velar que las partes denunciante puedan comunicarse con ellos en forma privada y confidencial para discutir sus denuncias. Todas las partes, testigos y aquellos que administren las denuncias, así como quienes recomienden medidas disciplinarias o de remediación deberán mantener en confidencialidad las denuncias y la información de la investigación en la medida de lo posible. El informe de investigación confidencial o cualquier registro de denuncias de acoso sexual y cualquier investigación de acoso sexual no se divulgarán de conformidad con la solicitud de registros abiertos, excepto de acuerdo con lo establecido en la sección 24-72-204 de los Estatus Revisados de Colorado.

Denuncias contra miembros del Concejo Municipal

Proceso de denuncia

El Concejo Municipal de Fort Collins alienta a cualquier persona que sea objeto o testigo de una violación de esta Política por parte de un concejal de la Ciudad a que informe inmediatamente la violación al Concejo Municipal de Fort Collins, a través de los contactos de denuncias mencionados anteriormente, para que pueda tomar las medidas adecuadas para investigar y abordar el problema. El informe debe contener todos los hechos disponibles para la parte denunciante con respecto a la supuesta violación de la Política.

Medidas del contacto de denuncias

Un contacto de denuncias que recibe un informe de una parte denunciante debe documentar la fecha,

la hora, la forma de comunicación en que se recibió la denuncia (en persona, por teléfono, correo electrónico, mensaje de texto, etc.), el contenido de cualquier comunicación sobre la denuncia y cualquier resolución tomada. El contacto de denuncias debe transmitir las denuncias que entren dentro de la Política al especialista principal, la Oficina de Equidad e Inclusión de la Ciudad y al fiscal municipal. Se seguirá un proceso de investigación para asegurar que la presunta mala conducta entre dentro del alcance y objetivo de esta Política, asumiendo que las acusaciones son ciertas. El contacto de denuncias debe tomar las medidas que se describen en esta Política inmediatamente después de conocer la denuncia.

Proceso de investigación

El especialista principal, la Oficina de Equidad e Inclusión o su designado y el fiscal municipal o su designado se comunicarán con la parte denunciante y obtendrán una descripción completa de la conducta que supuestamente viola esta Política. El especialista principal, la Oficina de Equidad e Inclusión o su designado, el administrador municipal o su designado y el fiscal municipal o su designado determinarán si la supuesta mala conducta, de ser cierta, viola esta Política. Salvo que la presunta violación claramente no se corresponda con lo previsto en esta Política, las acusaciones serán remitidas para su investigación. Si la supuesta violación claramente no entra dentro de esta Política, se agrega en el expediente un resumen escrito confidencial de los motivos para no remitir el asunto a investigación. Si las acusaciones no se remiten para una investigación completa, se notificará a la parte denunciante, tanto en persona como por escrito, que las acusaciones fueron revisadas como un asunto de investigación y se determinó que no entran dentro del alcance de esta Política. Si alguno de los involucrados en la evaluación de la denuncia cree que la supuesta mala conducta, si es cierta, viola esta Política, las acusaciones se remitirán para investigación y se notificará a la parte denunciante

Investigación

Las denuncias contra concejales que, de ser ciertas, violan esta Política deben remitirse de inmediato a un investigador tercero contratado por la Oficina del Fiscal Municipal. El fiscal municipal deberá informarle al Concejo Municipal que hay una investigación en marcha y contratará a un investigador externo independiente (preferiblemente un abogado especializado en investigaciones relacionadas con el lugar de trabajo) para que interroge a la parte denunciante y demás personas que tengan conocimiento de los hechos relevantes y tomará las demás medidas correspondientes para garantizar que se haga una investigación completa de todas las acusaciones y que haya un proceso justo para todos los involucrados. Una vez que el investigador y el fiscal municipal consideren completa la investigación, el investigador preparará un informe escrito indicando si las acusaciones en la denuncia se sostienen o no y proporcionará dicho informe de investigación confidencial al fiscal municipal.

Cronología de la investigación

Se harán todos los esfuerzos necesarios para terminar la investigación en 60 días.

Medidas disciplinarias y de remediación

Una vez finalizada la investigación por parte de un investigador externo, el fiscal municipal informará al representante de Recursos Humanos, al administrador municipal, a la parte denunciante y al acusado sobre los hallazgos pertinentes. El fiscal municipal, el representante de Recursos Humanos y el administrador municipal enviarán el informe de investigación confidencial a cada miembro del Concejo Municipal con una carta de presentación con recomendaciones para remediar el acoso, la discriminación o las represalias. De manera alternativa, el fiscal municipal le presentará el informe escrito del investigador al Concejo Municipal en una sesión ejecutiva. Al recibirlo, el acusado deberá

procurar seguir de inmediato las recomendaciones.

El Concejo Municipal podrá considerar y ordenar cualquiera o todas las medidas que se indican a continuación en respuesta a la determinación de que se admite la denuncia de acoso, discriminación o represalias:

1. Adoptar una resolución que determine que una persona cubierta por esta Política la violó.
2. Dirigir o fomentar una capacitación correctiva adicional.
3. Cualquier otra medida congruente con su autoridad conforme a los estatutos estatales aplicables, los Estatutos de la Ciudad, las ordenanzas, resoluciones o normas y políticas del Concejo Municipal.

Cualquier concejal, en cualquier momento, puede iniciar una moción de censura contra un concejal acusado.

Denuncias contra funcionarios designados

Informes

El Concejo Municipal alienta a cualquier persona que sea objeto o testigo de una violación de esta Política por parte de un funcionario designado a que informe la violación al Concejo Municipal de inmediato, para que pueda tomar las medidas adecuadas para investigar y abordar el problema. El informe debe contener todos los hechos disponibles para la parte denunciante con respecto a la supuesta violación de la Política.

Se alienta a la parte denunciante a tomar las siguientes medidas:

- Si la parte denunciante se siente cómoda tratando el asunto directamente con el acusado, puede explicarle que el comportamiento es ofensivo y pedirle que deje de comportarse de esa manera.
- Si se repite el comportamiento, se le recomienda firmemente a la parte denunciante que denuncie el comportamiento a uno de los contactos de denuncias indicados anteriormente.
- Si la parte denunciante no se siente cómoda tratando el asunto directamente con el acusado, debe denunciar de inmediato el comportamiento ofensivo ante uno de los contactos de denuncias indicados anteriormente.

Medidas del contacto de denuncias

Un contacto de denuncias que recibe un informe de una parte denunciante debe documentar la fecha, la hora, la forma de comunicación en que se recibió la denuncia (en persona, por teléfono, correo electrónico, mensaje de texto, etc.), el contenido de cualquier comunicación sobre la denuncia y cualquier resolución tomada. El contacto de denuncias debe transmitir las denuncias que se enmarcan en la Política al representante ejecutivo de Recursos Humanos, al fiscal municipal, a menos que el fiscal municipal sea el acusado y al administrador municipal, a menos que el administrador sea el acusado. Si el acusado es el fiscal municipal, el contacto de denuncias deberá transmitirles las denuncias que entren dentro de lo previsto en la Política al representante ejecutivo de Recursos Humanos y al administrador municipal. Se seguirá un proceso de investigación para asegurar que la presunta mala conducta entre dentro del alcance y objetivo de esta Política, asumiendo que las acusaciones son ciertas. El contacto para denuncias debe tomar las medidas que se describen en esta Política inmediatamente después de conocer el reclamo.

Proceso de investigación

El especialista principal, la Oficina de Equidad e Inclusión o su designado y el fiscal municipal o su

designado, si el fiscal municipal no es el acusado, se comunicarán con la parte denunciante y obtendrán una descripción completa de la conducta que supuestamente viola esta Política. El especialista principal, la Oficina de Equidad e Inclusión o su designado, el administrador municipal o su designado, si el administrador municipal no es el acusado, y el fiscal municipal o su designado, si el fiscal municipal no es el acusado, determinarán si el presunto la mala conducta, si es cierta, viola esta Política. Salvo que la presunta violación claramente no se corresponda con lo previsto en esta Política, las acusaciones serán remitidas para su investigación. Si la supuesta violación claramente no entra dentro de esta Política, se agrega en el expediente un resumen escrito confidencial de los motivos para no remitir el asunto a investigación. Si las acusaciones no se remiten para una investigación completa, se notificará a la parte denunciante, tanto en persona como por escrito, que las acusaciones fueron revisadas como un asunto de investigación y se determinó que no entran dentro del alcance de esta Política. Si cualquiera de los involucrados en la investigación de la denuncia cree que la presunta mala conducta, de ser cierta, viola esta Política, se remitirán las acusaciones para su investigación. Si el acusado es el fiscal municipal, el Concejo Municipal buscará abogados externos para que se ocupen del proceso de investigación que aquí se describe. Si el demandado es el administrador municipal, el especialista principal, la Oficina de Equidad e Inclusión o su designado y el fiscal municipal participarán en el proceso de investigación.

Investigación

Las denuncias contra funcionarios designados que ameriten una investigación deberán remitirse de inmediato a un investigador externo contratado por la Oficina del Fiscal Municipal, salvo que este fiscal sea el acusado. A menos que el acusado sea el fiscal municipal, este fiscal debe informar al Concejo Municipal que hay una investigación en marcha y contratar a un investigador externo independiente (preferiblemente un abogado que se especialice en investigaciones en el lugar de trabajo). Si el acusado es el fiscal municipal, el especialista principal, la Oficina de Equidad e Inclusión o su designado contratará los servicios de un abogado externo para conseguir a un investigador externo independiente (preferiblemente un abogado que se especialice en investigaciones en el lugar de trabajo) y el administrador municipal debe informar al Concejo Municipal que se está llevando a cabo una investigación.

Un investigador externo interrogará a la parte denunciante y a las demás personas que tengan conocimiento de los hechos relevantes y tomará más medidas correspondientes para garantizar que se haga una investigación completa de todas las acusaciones y que haya un proceso justo para todos los involucrados. Una vez que el investigador y el fiscal municipal o el abogado externo consideren completa la investigación, el investigador deberá preparar un informe escrito indicando si las acusaciones en la denuncia se sostienen o no, y deberá proporcionar dicho informe de investigación confidencial al fiscal municipal, a menos que el demandado sea ese fiscal. Si el demandado es el fiscal municipal, el informe de la investigación confidencial se proporcionará al abogado externo, quien enviará el informe al especialista principal, la Oficina de Equidad e Inclusión o su designado y al administrador municipal.

Se les entregarán el informe confidencial de la investigación y los hallazgos, junto con las recomendaciones al administrador municipal y al Concejo Municipal.

Cronología de la investigación

Se harán todos los esfuerzos necesarios para terminar la investigación en 60 días.

Medidas disciplinarias y de remediación

ANEXO A DE LA RESOLUCIÓN 2023-084

Todo acusado cuya participación en actos de acoso, discriminación o represalias prohibidos bajo esta Política se determine, queda sujeto a las medidas disciplinarias correspondientes. El Concejo Municipal consultará con el especialista principal, la Oficina de Equidad e Inclusión o su designado y el fiscal municipal, si este fiscal no es el acusado, con respecto a las medidas disciplinarias que sean proporcionales a la gravedad de la infracción. Si el fiscal municipal es el acusado, el Concejo Municipal consultará con el especialista principal, la Oficina de Equidad e Inclusión o su designado y el asesor laboral externo sobre las medidas disciplinarias que sean proporcionales a la gravedad de la infracción. Las medidas disciplinarias incluyen, entre otras, degradación o despido. Entre las otras medidas de remediación se pueden incluir:

- Instrucciones verbales o escritas para que cese el comportamiento ofensivo.
- Disculpa verbal o escrita a la parte denunciante si esta está de acuerdo con la disculpa.
- Recursos y apoyo a la parte denunciante.
- Educación y capacitación para los funcionarios designados.

En cualquier caso, se preparará un registro escrito de cualquier medida tomada sobre la denuncia, o cualquier determinación de no tomar más medidas sobre la denuncia, en consulta con el fiscal municipal o cualquier otro asesor legal designado por el Concejo Municipal en relación con una denuncia determinada y se conservará junto con el informe de la investigación.

Capacitación

Todos los miembros del Concejo Municipal participarán en una capacitación sobre acoso, discriminación y represalias que se dictará cada dos años y en conjunto con la orientación dictada a los nuevos miembros del Concejo Municipal. Todos los funcionarios designados participarán en la capacitación cada dos años.

Informes y revisiones anuales

El administrador municipal adjunto anunciará públicamente cada año la cantidad total de denuncias presentadas en virtud de esta Política, así como la resolución de cada denuncia, con las ediciones correspondientes para proteger las decisiones confidenciales relacionadas con el personal y las identidades de las partes. El administrador municipal adjunto mantendrá una lista de los concejales y funcionarios designados que han asistido a las capacitaciones obligatorias y voluntarias; dicha lista estará a disposición del público.